

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Berikut ini landasan penelitian terdahulu yang dijadikan acuan oleh peneliti yang berasal dari skripsi maupun jurnal penelitian terdahulu.

**Tabel 2.1. Tabulasi Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
1.	Nama	Budiyanto (2014)
	Judul Penelitian	Perbedaan Komitmen Organisasi Antara Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak
	Metode Penelitian	Uji Faliditas,Uji Reliabelitas dan Uji <i>t-test</i>
	Hasil	Penelitian yang dilakukan pada UD. Surya Indah Plastik terdapat perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan karyawan kontrak secara signifikan.
2.	Nama	Dewanto (2008)
	Judul Penelitian	Perbedaan Tingkat Komitmen Organisasi Pegawai Tetap dan Pegawai Kontrak PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Cabang Klaten
	Metode Penelitian	Uji Faliditas,Uji Reliabelitas dan <i>Ujit-test</i>
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dan kontrak PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero),Tbk Cabang Klaten.
3.	Nama	Karniti dan Tukijan
	Judul Penelitian	Komitmen Organisasi pada Guru SD Negeri UPTD Pendidikan Wiradesa Kabupaten Pekalongan
	Metode penelitian	Uji Faliditas, Uji Reliabelitas dan Path Analisis
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kepuasasn kerja sebagai variabel intervening, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kepuasasn kerja sebagai variabel intervening.
4.	Nama	Safitri dan M. Nursalim

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
	Judul Penelitian	Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi Turnover pada Guru
	Metode Penelitian	Uji Regresi
	Hasil	Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi <i>Turnover</i> , Kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan negatif dengan Intensi <i>Turnover</i> selanjutnya Komitmen organisasi tidak berhubungan signifikan dengan Intensi <i>Turnover</i>

Sumber: Berbagai Jurnal Penelitian

Hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas, ada beberapa persamaan dan perbedaan dengan penelitian sekarang. Persamaan penelitian sama-sama menganalisis variabel yang terkait dengan komitmen organisasi.

Budiyanto (2014) meneliti tentang perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 38 orang karyawan tetap dan 35 karyawan kontrak yang ada di UD. Surya Indah Plastik, Sidoarjo. Metode penelitian yang digunakan adalah Uji Validitas dan Reliabilitas serta Uji *t-test*. Hasil dari Uji *t* diperoleh *equal variances assumed*  $F_{hitung} = 1.302$ ;  $p \text{ (sig)} = 0,258$ . Oleh karena  $p > 0,05$ , maka kedua varians populasi dianggap homogeny atau sama. Sedangkan uji *t* menunjukkan hasil *equal variances assumed* adalah  $t_{hitung} = 7.208$  dan  $p \text{ Sig. (2-tailed)} = 0,000$ . Oleh karena  $p < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa terdapat perbedaan komitmen organisasi antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak di UD. Surya Indah Plastik.

Penelitian yang dilakukan Dewanto (2008) adalah perbedaan tingkat komitmen organisasi pegawai tetap dan pegawai kontrak PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak

40 orang dengan criteria umur 25-35 tahun. Metode penelitian yang digunakan adalah Uji Validitas Reliabilitas dan Uji *t-test*. Penelitian ini menunjukkan hasil uji beda menggunakan teknik *Independent samplet-test* yaitu taraf perbedaan (1) sebesar 2,514 ( $p < 0,05$ ) antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Penelitian ini terbukti ada perbedaan antara pegawai tetap dan pegawai kontrak.

Penelitian yang dilakukan oleh Karniti dan Tukijan (2013) dilakukan untuk meneliti komitmen organisasi pada guru SD Negeri UPTD Pendidikan Wiradesa Kabupaten Pekalongan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 154 Orang dengan menggunakan *purposive sampling*. Metode penelitian yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas dengan Uji path Analisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji Sobel menghasilkan nilai  $t$  hitung = 3,519 lebih besar dari  $t$  table dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,645 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil uji Sobel menghasilkan nilai  $t$  hitung = 3,809 lebih besar dari  $t$  table dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,645 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi signifikan. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Nursalim (2013) bertujuan untuk menguji hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi *Turnover* pada Guru. Terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu : (1) Kepuasan Kerja, (2) Komitmen Organisasi, dan (3) Intensi *Turnover*. Penelitian ini menggunakan skala Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi *Turnover* yang disusun guna mengukur Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi *Turnover*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 48 guru tidak tetap di SMP PGRI 10 Candi, Sidoarjo data dianalisis menggunakan

teknik Regresi Berganda dengan program *IBM SPSS Statistics*20. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Intensi *Turnover*, Kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dan negatif dengan Intensi *Turnover* selanjutnya Komitmen organisasi tidak berhubungan signifikan dengan Intensi *Turnover* karena hasil signifikansi ( $p$ ) 0,545 berarti  $P\text{ value} > 0,05$  sehingga dinyatakan tidak berhubungan signifikan dengan Intensi *Turnover*.

Perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan peneliti sekarang yaitu pada objek penelitian dan alat analisis yang digunakan untuk mencari hasil dari penelitian yang dilakukan. Hasil dari penelitian terdahulu juga berbeda-beda tergantung dari variabel yang mempengaruhi. Peneliti yang sekarang akan meneliti instansi pendidikan yaitu pada guru tetap dan guru tidak tetap sekolah dasar negeri di Kecamatan Panggungrejo.

Mayer dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu kontrak psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya yang memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan dapat lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Objek yang diteliti adalah guru tetap dan guru tidak tetap sekolah dasar negeri di Kecamatan Panggungrejo.

Teori yang digunakan oleh Mayer dan Allen (1991) mengajukan tiga komponen model komitmen organisasi dan direfleksikan dalam tiga pokok utama: *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Komitmen Organisasi**

#### **1. Pengertian Komitmen Organisasi**

Menurut Luthans (2002) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap bertahan sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Pentingnya komitmen pegawai diperkuat dengan serangkaian penelitian yang menunjukkan ada hubungan yang kuat antara komitmen organisasional dengan penampilan kerja.

Mayer dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu kontrak psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya yang memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan dapat lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Menurut Methis dan Jackson (2010) memberikan definisi komitmen organisasi adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah sebuah wujud kesetiaan seorang karyawan kepada perusahaan yang diwujudkan

dengan cara tetap berada pada perusahaan yang sama dalam kurun waktu yang sangat lama.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Menurut Luthan (2005), sikap komitmen ditentukan menurut:

- 1) Variabel orang: usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi control internal atau eksternal.
- 2) Organisasi: desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya kepemimpinan penyedia.
- 3) Faktor non-organisasi: seperti adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan memengaruhi komitmen selanjutnya.

b. Pengukuran Komitmen Organisasi

Mayer dan Allen (1991) mengembangkan suatu model yang komprehensif mengenai komitmen organisasi. Menurut Mayer dan Allen, komitmen organisasi merupakan gabungan dari tiga komponen yaitu sebagai berikut: (Emilisa, 2001)

1) *Affective commitment* (Komitmen Afektif)

Komitmen afektif adalah kekuatan keinginan seseorang untuk terus bekerja dalam organisasi karena pertimbangan adanya kesesuaian atau kecocokan tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi dengan dirinya.

Perubahan-perubahan yang sifatnya organisasional dan mengakibatkan perubahan nilai dan tujuan organisasi dapat mengubah komitmen afektif pada karyawan. Hal ini disebabkan perubahan nilai dan tujuan organisasi tersebut belum tentu masih cocok dengan tujuan dan nilai yang terdapat dalam diri karyawan. Para karyawan dengan komitmen afektif yang kuat, bertahan pada suatu organisasi karena mereka menginginkannya. Komitmen afektif dapat diperkirakan

dengan melihat pengalaman kerja yang menghasilkan perasaan nyaman dalam organisasi.

2) *Continuance commitment* (Komitmen Kelanjutan)

Komitmen kelanjutan adalah komitmen yang didasarkan atas besarnya biaya yang dikeluarkan jika karyawan meninggalkan organisasi.

Sebagai karyawan pada kondisi yang normal memiliki komitmen kelanjutan yang tinggi, mereka tidak akan meninggalkan pekerjaannya. Semakin lama seseorang menjadi karyawan maka semakin besar pula pengorbanan yang telah dikeluarkan jika ia meninggalkan atau keluar dari organisasi, misalnya waktu, kesempatan untuk mencari pekerjaan baru pengganti pekerjaannya saat ini, hubungan yang telah terjalin baik pada rekan kerja, dan lain-lain. Karyawan yang mempunyai komitmen kesinambungan yang kuat, bertahan pada organisasi karena mereka membutuhkannya. Komitmen kesinambungan lebih berhubungan dengan kerugian potensial jika ia berniat untuk meninggalkan organisasi.

3) *Normative commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen normatif adalah kekuatan keinginan seseorang untuk terus bekerja dalam organisasi karena mereka merasa ada kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi, tidak meninggalkan organisasi untuk berpindah ke organisasi lain.

Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan setuju pendapat dari pihak lain, bahwa tetap bekerja untuk organisasi adalah kewajiban. Karyawan yang mempunyai komitmen normatif yang tinggi bertahan pada organisasi karena merasa bahwa mereka harus melakukannya. Komitmen normatif lebih dipengaruhi oleh sosialisasi dan kultur yang dialami pegawai baik sebelum maupun sesudah masuk organisasi.

Menurut Allen & Meyer (1997) mendeskripsikan indikator dari komitmen organisasi sebagai berikut: Indikator komitmen afektif, Individu dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi, hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan komitmen afektif yang lebih rendah. Berdasarkan beberapa penelitian komitmen afektif memiliki hubungan yang sangat erat dengan seberapa sering seorang anggota tidak hadir atau absen dalam organisasi.

Meyer & Allen (1991) menyatakan bahwa komitmen kelanjutan tidak berhubungan atau memiliki hubungan yang negatif pada kehadiran anggota organisasi atau indikator hasil pekerjaan selanjutnya, dengan komitmen kelanjutan yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal ini, maka individu tersebut tidak dapat diharapkan untuk memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi. Jika individu tersebut tetap bertahan dalam organisasi, maka pada tahap selanjutnya individu tersebut dapat merasakan putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk.

Indikator komitmen normatif, Individu dengan komitmen normatif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Meyer & Allen (1991) menyatakan bahwa perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertindaklah secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi.



## 2. Status Karyawan

Status karyawan dibedakan berdasarkan jenis waktu bekerja yang sudah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan melalui perjanjian dan kesepakatan antar dua belah pihak.

Perjanjian kerja dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkoms*, mempunyai beberapa pengertian sebagai berikut: “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak ke satu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni : “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerjaan buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Perjanjian kerja menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sifatnya lebih umum. Dikatakan lebih umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dan pengusaha yang memuat syarat – syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya.

Pengertian perjanjian kerja berdasarkan Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga mengenai jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana diatur dalam Undang – Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

### a. Guru Tetap

Guru Tetap Pegawai Negeri Sipil adalah guru tetap yang diangkat sebagai PNS oleh pemerintah atau pemerintah daerah berdasarkan pada peraturan Perundang-undangan yang berlaku (Mukhlis, 2005). Atau secara umumnya guru tetap adalah guru

yang resmi bekerja di suatu organisasi tanpa ada keterikatan dengan jangka waktu bekerja (masa kerja).

Pengertian perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu menurut pasal 1603 g ayat KUH perdata yang berbunyi: jika lamanya hubungan kerja tidak ditentukan baik dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan maupun dalam peraturan perundangan ataupun pula menurut kebiasaan maka hubungan kerja itu dipandang diadakan untuk waktu yang tidak tertentu. Dengan demikian yang disebut dengan perjanjian kerja waktu tidak tentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam undang-undang, perjanjian, maupun kebiasaan.

Sehingga yang dimaksud guru tetap adalah guru yang diangkat langsung oleh pemerintah dengan sistem penggajian, kompensasi, jenjang karir serta jaminan sosial sudah ditetapkan dan dijamin oleh pemerintah.

b. Guru Tidak Tetap

Guru tidak tetap merupakan pengajar dan tenaga pendidik yang bekerja di instansi pemerintah yang dibayar oleh sekolah dengan menghitung jumlah jam mengajarnya (Ekyari, 2007).

Menurut pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-05/1986, yang dimaksud dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah kesepakatan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang diadakan untuk waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu terdiri atas:

- 1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang didasarkan atas pekerjaan tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa guru tidak tetap direkrut oleh organisasi atau perusahaan pada saat membutuhkan tenaga tambahan dengan pekerjaan yang ditentukan oleh organisasi atau perusahaan terkait, serta dengan jangka waktu yang sudah ditentukan.

### **3. Perbedaan Komitmen Organisasi Pada Guru Tetap dan Guru Tidak Tetap**

Djati dan Khusaini (2003) menyatakan bahwa komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Para karyawan kontrak dapat dikatakan kurang memiliki rasa aman dalam bekerja, karena masa kerja mereka yang telah ditentukan sebelumnya berakibat keresahan untuk mendapatkan perpanjangan kontraknya selesai dan tidak diperpanjang.

Guru tetap dan guru tidak tetap memiliki beberapa perbedaan yaitu dimana guru tetap memiliki posisi yang aman dalam pekerjaannya, sedangkan guru tidak tetap merasa tidak aman karena posisi didalam organisasi atau perusahaan tidak tetap. Berdasarkan jenjang Karir pada guru tetap dapat naik sesuai dengan kenaikan kemampuannya yang meningkat, namun pada guru tidak tetap tidak ada jenjang karir karena keberadaannya bersifat kontrak. Dari segi masa kerja, guru tetap memiliki waktu yang lebih panjang hingga masa pensiun yang sudah ditentukan, sedangkan pada guru tidak tetap waktu terbatas oleh kontrak yang sebelumnya sudah disepakati bersama antara guru tidak tetap dan organisasi atau perusahaan. Guru tetap memiliki jaminan social yang ditanggung oleh organisasi atau perusahaan sedangkan guru tidak tetap menyesuaikan dengan organisasi atau perusahaan tempat bekerja.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa guru tetap dan guru tidak tetap memiliki perbedaan mendasar yang menyangkut berbagai

aspek, diantaranya mengenai status karyawan, tingkat rasa aman dalam bekerja, orientasi karir, dan lamanya waktu dalam bekerja (masa kerja). Beberapa aspek tersebut akan sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan tetap dan karyawan kontrak (Robbins, 2006).

Dari pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa perbedaan pada guru tetap dan guru tidak tetap akan berpengaruh pada komitmen organisasi didalam organisasi atau perusahaan. Tujuan utama dari guru tetap adalah untuk meningkatkan kualitas pekerjaan agar dapat mencapai jabatan yang diinginkan, sedangkan guru tidak tetap harus bekerja bekerja lebih maksimal agar perusahaan mau mempekerjakan lagi setelah masa kontrak selesai.

### **C. Kerangka Pikir Penelitian**

Adapun teori-teori dari variabel komitmen organisasi yang mendasari terbentuknya kerangka pikir penelitian ini, sebagai berikut:

Djati dan Khusaini menyatakan bahwa komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya.

Menurut David dalam Sopiah (2008) empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi adalah factor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman kerja. Dari keempat faktor bisa dijelaskan bahwa karakteristik struktur perusahaan bukan hanya besar kecilnya sebuah perusahaan namun juga bagaimana pemimpin sebagai sosok yang mampu mempengaruhi komitmen kerja seorang karyawan.

Mayer dan Allen (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu kontrak psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya yang memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi

tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan dapat lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Menurut Mayer dan Allen, komitmen organisasi merupakan gabungan dari tiga komponen yaitu sebagai berikut: (Emilisa, 2001)

1. *Affective commitment* (Komitmen Afektif)

Komitmen afektif adalah kekuatan keinginan seseorang untuk terus bekerja dalam organisasi karena pertimbangan adanya kesesuaian atau kecocokan tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi dengan dirinya. Komponen ini berkaitan dengan keterkaitan identitas, nilai kebersamaan dan keterlibatan dalam organisasi. Komitmen afektif terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi.

2. *Continuance commitment* (Komitmen Kelanjutan)

Komitmen kelanjutan adalah komitmen yang didasarkan atas besarnya biaya yang dikeluarkan jika karyawan meninggalkan organisasi. Komponen ini berkaitan dengan investasi karyawan kepada organisasi dan persepsi karyawan tentang kerugian yang akan dihadapinya jika meninggalkan organisasi. Komitmen kelanjutan muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

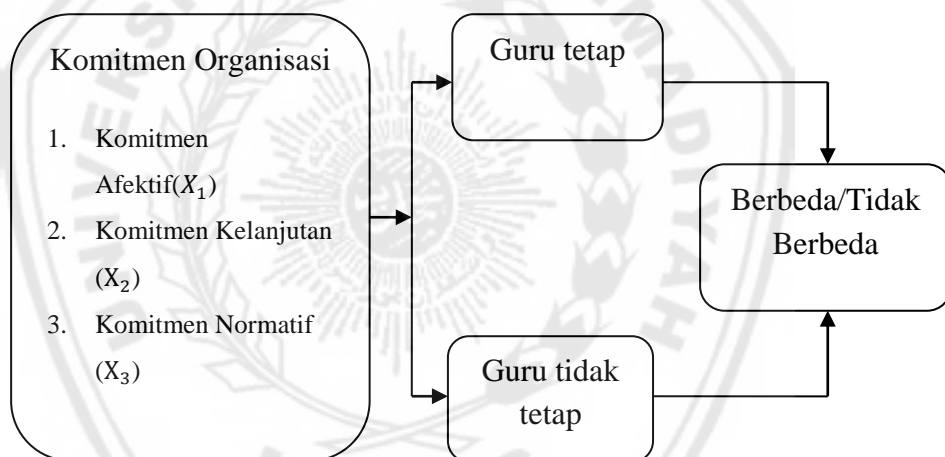
3. *Normative commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen normatif adalah kekuatan keinginan seseorang untuk terus bekerja dalam organisasi karena mereka merasa ada kewajiban untuk tetap berada dalam organisasi, tidak meninggalkan organisasi untuk berpindah ke organisasi lain. Komponen ini berkaitan dengan internalisasi norma organisasi, loyalitas, manfaat dan kewajiban terhadap organisasi. Komitmen normatif timbul dari nilai-nilai diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut

merupakan hal memang harus dilakukan. Jadi, pegawai tersebut tinggal di organisasi itu karena ia merasa berkewajiban untuk itu.

Berdasarkan teori diatas, dijelaskan bahwa komitmen guru tetap dan tidak tetap sekolah dasar negeri di Kecamatan Panggungrejo dengan menggunakan dasar komponen komitmen organisasi menurut Mayer dan Allen (1991). Maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran yang menggambarkan komitmen organisasi. Berikut kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 seperti berikut:

**Gambar 2.1. Komitmen Organisasi Pada Guru Tetap dan Guru Tidak Tetap**



Berdasarkan kerangka pikir diatas dijelaskan bagaimana komitmen organisasi pada guru tetap dan guru tidak tetap sekolah dasar negeri di Kecamatan Panggungrejo melalui tiga komponen komitmen organisasi yaitu, komitmen afektif, komitmen kelanjutan, dan komitmen normatif yang akan di cari dengan uji beda apakah ada perbedaan komitmen organisasi guru tetap dan guru tidak tetap pada sekolah dasar negeri di Kecamatan Panggungrejo.

#### **D. Hipotesis**

Menurut Sugiyono (2004) hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap yang diberikan, baru didasarkan pada teori yang relevan bukan didasarkan pada faktor-faktor empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Hipotesis dalam penelitian ini adalah hipotesis perbedaan yaitu hipotesis yang menyatakan tentang perbedaan-perbedaan antara dua variabel atau lebih yang mendasari berbagai penelitian tentang perbedaan-perbedaan (Suryabrata, 2003). Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat ditetapkan hipotesis penelitiannya yaitu:

- Ho : Tidak ada perbedaan komitmen organisasi antara guru tetap dengan guru tidak tetap.
- Ha : Ada perbedaan komitmen organisasi antara guru tetap dengan guru tidak tetap.